

# LNV

## 7ème HIS



Heure d'Information Salariés du 9 novembre 2021

## Le Nouveau Village

# Déménagements et gros travaux

Les infos à date



Heure Information Salariés

9 novembre

# Ordre du jour

## #1

### Le Nouveau Village

L'étude Technologia

## #2

### Restauration sur OV

En toute transparence

## #3

### Les négociations

Le point d'avancement

## #4

### Election du Conseil d'Administration

# Contacts RP CFDT dédiés

## Le Nouveau Village

### OFS

[olivier1.dupont@orange.com](mailto:olivier1.dupont@orange.com)  
[jeanclaude.fresnay@orange.com](mailto:jeanclaude.fresnay@orange.com)  
[nicolas.vandeheste@orange.com](mailto:nicolas.vandeheste@orange.com)

### DTSI

[corinne2.farin@orange.com](mailto:corinne2.farin@orange.com)  
[jeanpierre.langlet@orange.com](mailto:jeanpierre.langlet@orange.com)  
[christophe.sinclair@orange.com](mailto:christophe.sinclair@orange.com)  
[remy.vignal@orange.com](mailto:remy.vignal@orange.com)

### SCE

[denis.sabadel@orange.com](mailto:denis.sabadel@orange.com)  
[rajko.trailovic@orange.com](mailto:rajko.trailovic@orange.com)

### FSF

[francois.drochon@orange.com](mailto:francois.drochon@orange.com)

### WIN

[daniel.goncalves@orange.com](mailto:daniel.goncalves@orange.com)

## Une question ?

1. Maintenant dans le fil de conversation de la Coopnet...
2. Maintenant en levant la main dans la Coopnet « Changer votre ressenti » puis « Intervenir » ... 
3. Par mail auprès de votre contact RP.

# HIS

Heure Information Salariés

**9 novembre**

# #1

## L'étude Technologia

La rapport préliminaire... (en 147 pages)

**Confirmation des alertes faites par la  
CFDT depuis 7 mois**

# Rappel des précédents épisodes LNV...



La concentration (ratio 0,7 voire 0,5), la fermeture du bâtiment F et de plusieurs sites en IDF

Les services aux salariés moindres par rapport aux autres sites Flex (Bridge, sites en province)

L'implication des managers et les appels aux salariés volontaires pour les Ateliers LNV

La qualité de vie au travail, les m<sup>2</sup> par salariés, les risques psycho-sociaux

Le télétravail (jusqu'à 3 jours possibles) et l'organisation présenteielle des équipes

L'organisation du travail en open-flex, le bruit, la concentration, les besoins individuels et métier

La passage en Comité Sociaux-Economique Central, l'étude Technologia, le GPP et EIHT...

## Le référentiel d'aménagement et le projet

- Les positionnements laissent apparaître quelques paradoxes entre les « besoins » et les « principes » du projet :
  - ⊗ **Regroupement et libre choix** : un environnement dynamique comme choix d'organisation du travail qui **mise sur l'absence physique** des personnes en poste et, **basé un nombre limité des postes de travail** (choix sous contraintes)
  - ⊗ **Diversité des usages et environnement de travail partagé** : présupposé quant aux activités comprenant à la fois des diversités et des besoins communs et ce, plus particulièrement pour des équipes regroupées par quartier ; ce qui **permettraient un partage et non des interférences** (quid d'un tel environnement de travail si usages communs, dans les mêmes temporalités ?)
  - ⊗ **Temps de présence et liens fonctionnels de proximité** : le projet est basé sur un environnement dynamique où sont mis à mal des liens fonctionnels puisque basé sur **les temps de présence et donc d'absence** et les **déplacements des personnes, l'instabilité des positionnements**
  - ⊗ **Confort et ergonomie et environnements de travail dynamiques et mutualisés** : quid des **gênes liées aux mouvements et circulations, des interférences et incompatibilités** éventuelles (temporelles, en termes d'exigences) entre activités...

Le télétravail est inhérent à l'organisation FLEX avec un ratio cible de 0,7 poste de travail / salarié.

Dans les faits, on est plutôt en ratio 0,6 voire parfois 0,5.

Moins de concentration, plus de bruit et de mouvement sur la zone de travail.

## Le référentiel d'aménagement et le projet

### ■ Remarques quant aux 5 « Opportunités » :

#### 🌀 **Attractivité** et « **point de convergence** » (à « **redonner** » au site)

- « Redonner au site son attractivité et son rôle de « point d'ancrage et de convergence » post crise sanitaire » :
- Est-ce à dire qu'il tente de **faire revenir les personnes sur site** ?

Mais aucun service aux salariés de prévu

#### 🌀 Responsabilité quant aux environnements de travail (« recyclage » et « **réutilisation** »)

- « Développer des environnements de travail plus responsables (recyclage, réutilisation...) » :
- Sous couvert d'écologie, quel **meuble va être réutilisé** (et d'autres revendus), puis quels autres rachetés ? Le nouveau mobilier sera-t-il **également de seconde main** ?

Oups le sujet qui fâche !

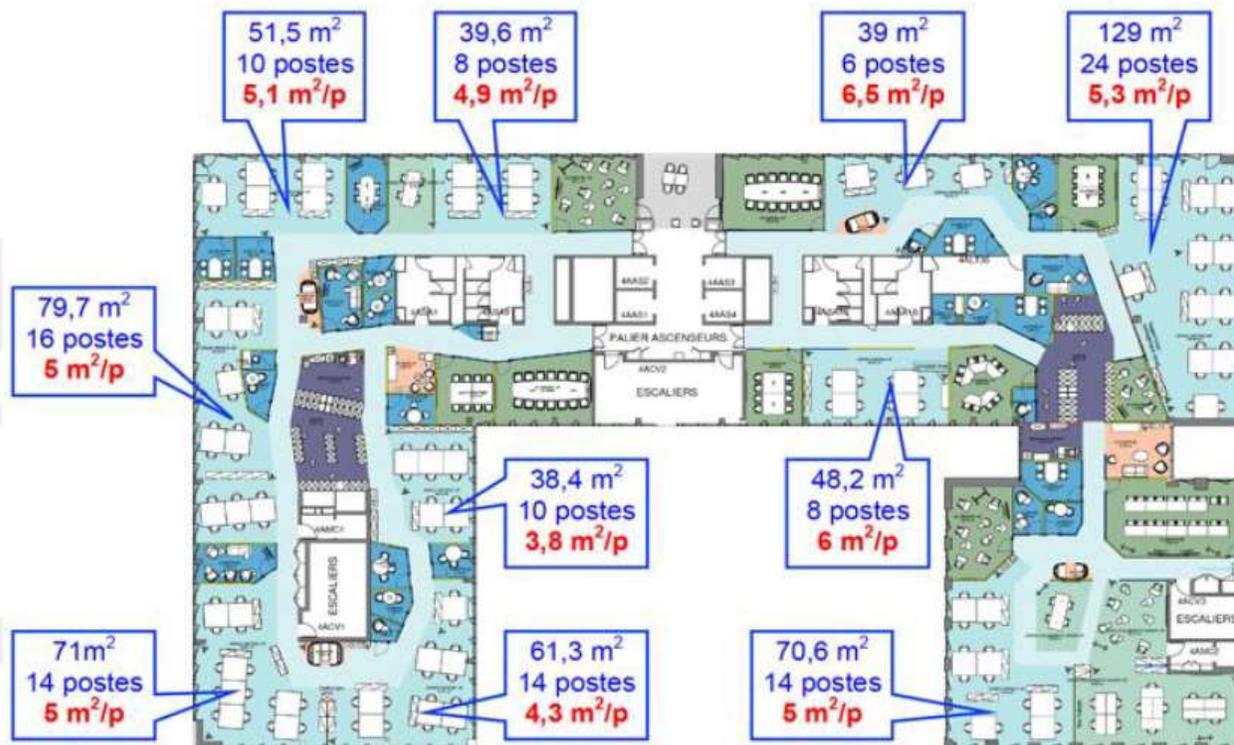
Les EMBAUCHES

#### 🌀 **Collectif** à « **amplifier** » (**performance**, innovation et **synergies**)

- « **Amplifier le collectif** au service de la performance et favoriser l'innovation et les synergies entre équipes » :
- Le projet prévoit-il des embauches ? Comment sont **mesurées/suivies la performance et l'innovation en lien avec le projet de réaménagement** ?

## Espacement et densité Les surfaces utiles

### ■ OFS Bâtiment A, R+4



**9,6 m<sup>2</sup> par poste de travail.**

**12,4 m<sup>2</sup> pour Bridge, soit 2 à 3 fois plus.**

**Soit +23% de densité**

**Sans commentaire.**

- Toulouse : SUN, 11 m<sup>2</sup> (SUP : 6,2 m<sup>2</sup>, SUA : 4,2 m<sup>2</sup>);
- Montpellier : SUN 10,5 m<sup>2</sup> ( SUP : 6 m<sup>2</sup>, SUA: 4,5 m<sup>2</sup>);
- Bridge : SUN, 12,4 m<sup>2</sup>;
- Lyon-Lacqssagne : SUN 12 m<sup>2</sup> (SUP entre 10 et 14 m<sup>2</sup>)

- 🕒 Nombre de postes : 124. Effectif : 200 personnes. Ratio de flexibilité : 0,62
- 🕒 SUP (Surface utile au poste) 608 m<sup>2</sup>. Moyenne pondérée : 4,9 m<sup>2</sup> par poste.
- 🕒 SUA (Surface des annexes): 587 m<sup>2</sup>. Surface d'annexes par poste : 4,7 m<sup>2</sup> (49 % de la SUN).
- 🕒 SUN (Surface utile nette SUP+SUA) : 1195 m<sup>2</sup>. SUN par poste : 9,6 m<sup>2</sup>.

# #1 LNV

L'étude  
Technologia,  
rapport  
préliminaire

# #1 LNV

## L'étude Technologia, rapport préliminaire

### Espacement et densité *Les surfaces utiles*

#### ■ OFS Bâtiment A, R+5

Entre 4,4 et 5,3 m<sup>2</sup>  
par poste de travail.

La Qualité de Vie au Travail peut-elle être  
proposée en low-cost ?

Des risques psycho-sociaux sont à prévoir.

- Toulouse : SUN, 11 m<sup>2</sup> (SUP : 6,2 m<sup>2</sup>, SUA : 4,2 m<sup>2</sup>);
- Montpellier : SUN 10,5 m<sup>2</sup> ( SUP : 6 m<sup>2</sup>, SUA: 4,5 m<sup>2</sup>);
- Bridge : SUN, 12,4 m<sup>2</sup>;
- Lyon-Lacqssagne : SUN 12 m<sup>2</sup> (SUP entre 10 et 14 m<sup>2</sup>)

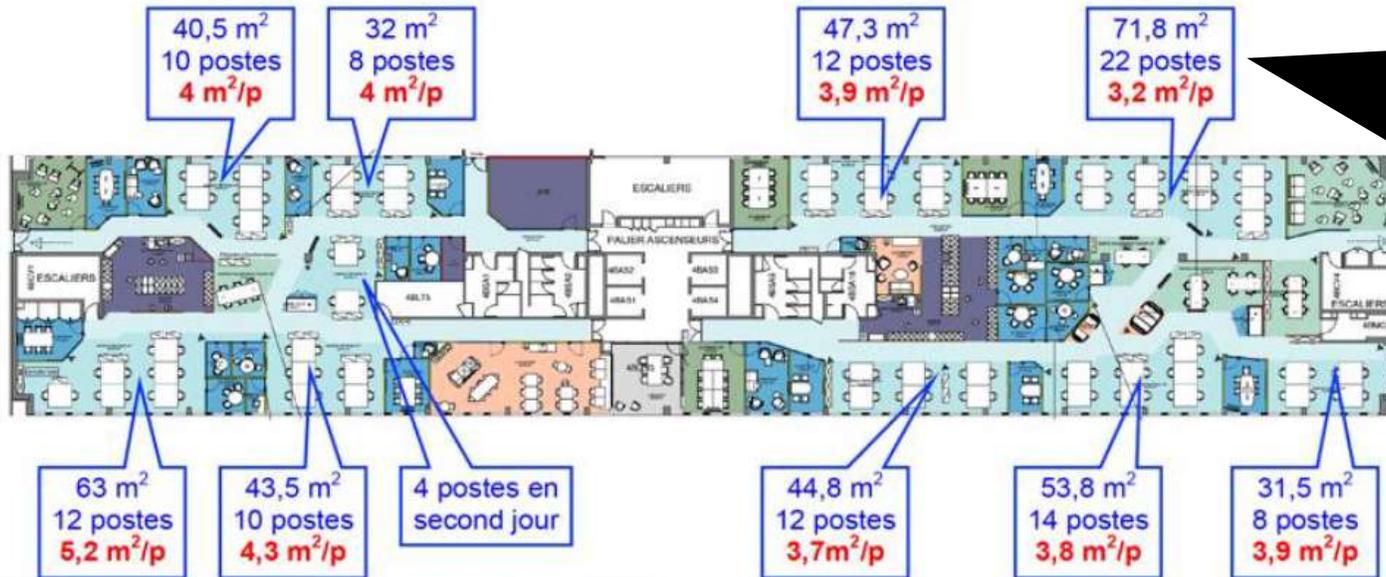


- 🕒 Nombre de postes : 74. Effectif : 111 personnes. Ratio de flexibilité : 0,66
- 🕒 SUP (Surface utile au poste) 367 m<sup>2</sup>. Moyenne pondérée : 4,9 m<sup>2</sup> par poste.
- 🕒 SUA (Surface des annexes): 288 m<sup>2</sup>. Surface d'annexes par poste : 3,9 m<sup>2</sup> (43 % de la SUN).
- 🕒 SUN (Surface utile nette SUP+SUA) : 655 m<sup>2</sup>. SUN par poste : 8,8 m<sup>2</sup>.

## Espacement et densité Les surfaces utiles

### ■ OFS Bâtiment B, R+4

- Toulouse : SUN, 11 m<sup>2</sup> (SUP : 6,2 m<sup>2</sup>, SUA : 4,2 m<sup>2</sup>);
- Montpellier : SUN 10,5 m<sup>2</sup> ( SUP : 6 m<sup>2</sup>, SUA: 4,5 m<sup>2</sup>);
- Bridge : SUN, 12,4 m<sup>2</sup>;
- Lyon-Lacqssagne : SUN 12 m<sup>2</sup> (SUP entre 10 et 14 m<sup>2</sup>)



Entre 3,2 et 5,2 m<sup>2</sup>  
par poste de travail.

Tout le monde a bien son accord de télétravail de 3 jours validé ?

Les directeurs de département ont-ils validé ces plans ? Les impacts auprès des équipes ont-ils été anticipés ??

Les managers passent également en zone Flex.

Qui va devoir gérer la frustration des équipes au quotidien ?

- 🔗 Nombre de postes : 108 . Effectif : 139 personnes. Ratio de flexibilité : 0,77
- 🔗 SUP (Surface utile au poste) 428 m<sup>2</sup>. Moyenne pondérée hors postes en second jour : 3,9 m<sup>2</sup> par poste.
- 🔗 SUA (Surface des annexes): 635 m<sup>2</sup>. Surface d'annexes par poste : 5,7 m<sup>2</sup> (59% de la SUN).
- 🔗 SUN (Surface utile nette SUP+SUA) : 1063 m<sup>2</sup>. SUN par poste : 9,8 m<sup>2</sup>.

# #1 LNV

## L'étude Technologia, rapport préliminaire

### La surface utile au poste diminue par rapport à l'existant des bâtiments A,B,C. Elle passe en moyenne de 6,4 m<sup>2</sup> à 4,9 et 3,9 m<sup>2</sup>.

Concrètement, cette densification se matérialise dans le projet par la réduction de l'espacement entre les bench qui par la suppression des armoires séparatives est réduit de 2,80/3,00 m à 2 m (soit un passage « frôlant » de 80 cm entre 2 positions assises de personnes de corpulence et de taille moyennes dont l'emprise du siège ergonomique n'occupe pas plus 60 cm).

L'expertise note que les engagements fermes sur la densité des postes de travail et leur espacement sont absents du Référentiel d'aménagement, ce qui est une singularité.

L'ensemble des chartes d'aménagement et des référentiels des grand groupes internationaux traitent de ce point considéré comme fondamental sous plusieurs aspects. La seule mention de surface de l'information consultation est celle d'une surface de 13,72 m<sup>2</sup> « par position de travail formelle » (Annexe 10 selon une définition particulière à Orange qui inclut les circulations et les services sociaux, mais reste loin de la surface réelle affectée au travail ( de 9,5 m<sup>2</sup> par poste pour OFS).

« Surtout si l'on considère que partant d'une surface déjà restreinte de 6,4 m<sup>2</sup> par poste, mais encore « adaptable » aux activités non sans difficulté, **elle devient une prise de risque entre 4 et 5 m<sup>2</sup> »**

#### On en pense quoi ?



#### Assurément des désagréments et ajustements à prévoir :

- Concentration des postes de travail,
- Nuisances sonores et flux,
- Conflits de proximité entre les équipes,
- L'organisation du travail et des hommes sous contraintes immobilières,
- Télétravail contraint

Les Risques psycho-sociaux vont augmenter. Les managers doivent bénéficier d'un accompagnement anticipatif pour gérer les frustrations.

# #1 LNV

L'étude  
Technologia,  
rapport  
préliminaire



## Le référentiel d'aménagement

### ■ Recommandations sur le référentiel

- ⊗ Fournir aux salariés un panier pour faciliter le transport des effets personnels sur le site mais aussi le rangement dans le casier
- ⊗ Augmenter le dimensionnement physique des espaces individuels de type cabine 1 place, pour en élargir l'utilisation
- ⊗ Considérer davantage dans le référentiel les tâches et activités nécessitant de la concentration
- ⊗ Réaliser un retour d'expérience sur l'utilisation des espaces collaboratifs ouverts informels, pour valider les caractéristiques physiques des postes, ou dans le cas contraire pour les transformer en position de travail formel
- ⊗ Clarifier la communication autour du projet, diffuser une information transparente et précise, afin de favoriser l'adhésion au projet (cf. résultats au questionnaire quant à l'adhésion au projet)

Le besoin de  
concentration !

# #1 LNV

L'étude  
Technologia,  
rapport  
préliminaire

La zone  
temporaire

## Le site temporaire : Orange Gardens Espacement et densité

### ■ Orange Gardens : Bâtiment C, R+1

- 🕒 Nombre de postes : 86. SUP : 382 m<sup>2</sup>.  
Moyenne pondérée : 4,4 m<sup>2</sup> par poste.
- 🕒 Surface des annexes SUA : 304 m<sup>2</sup>.  
Surface d'annexes par poste : 3,5 m<sup>2</sup>  
(43% de la SUN).
- 🕒 SUN (SUP+SUA) : 686 m<sup>2</sup>.  
SUN par poste : 8 m<sup>2</sup>.

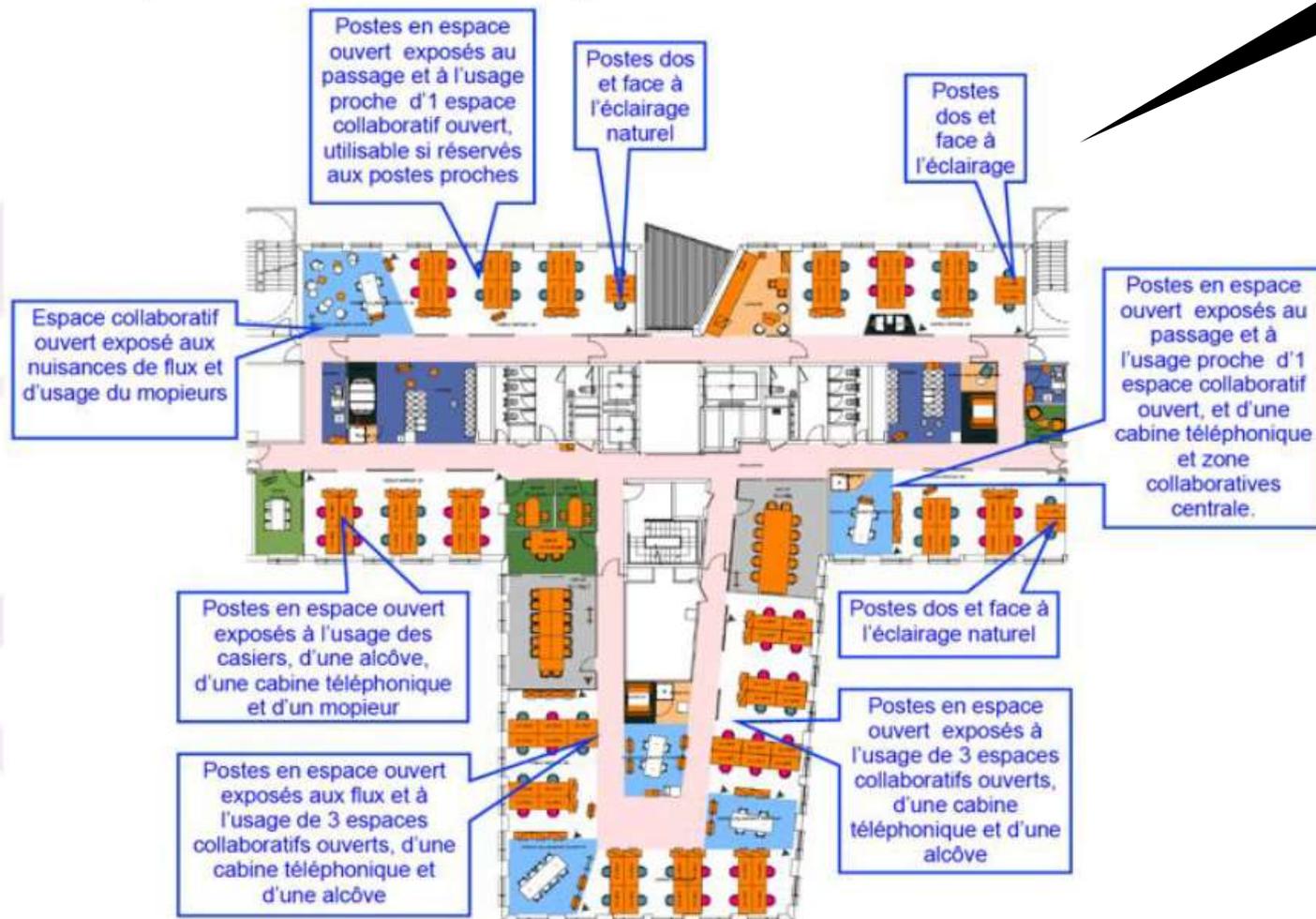


Encore du concentré !

# Le site temporaire : Orange Gardens Espacement et densité

## ■ Orange Gardens. La zone temporaire OFS. Bâtiment C, R+1

### 🕒 Inconforts prévisibles et conflits d'usage



Technologia remonte de nombreuses améliorations à apporter.

« Pour Orange Gardens il est préconisé :

Maintenir la densité des postes en espaces ouverts au niveau de l'existant, c'est à dire à 6,4 m<sup>2</sup>.

Revoir la programmation de la zone temporaire pour qu'à la pénibilité éventuelle des trajets ne s'ajoutent celle de conditions dégradées de travail par rapport à l'existant... »

#1 LNV

L'étude Technologia, rapport préliminaire

La zone temporaire

# #1 LNV

## L'étude Technologia, rapport préliminaire

**Et pour finir sur une note pas  
très rassurante....**

« Marie PEZE, psychanalyste, spécialiste de la souffrance au travail, parle de **précarité du salarié sans bureau fixe qui dans ce système entend le message sous jacent du «il n'y a pas de place pour tout le monde»** : tendance à aménager la flexibilité de l'espace contribue à la déstabilisation spatio temporelle de la personne qui doit chaque jour redéfinir « sa place » (son identité, sa position, son équipe) + description des effets dévastateurs du point de vue psychologique.

**Le sentiment de perdre sa place pourrait conduire à des formes de dépression réactionnelles ».**

« **Un délitement des collectifs de travail, des coopérations et des relations sociales.** L'activité de travail est toujours collective puisqu'elle se réalise toujours avec d'autres et/ou à destination d'autres personnes.

Suppression des postes de travail attribués questionne les possibilités de travailler et coopérer avec son collectif de travail »

« L'étude de la Fondation Pierre Deniker établit entre autres que :

22% des Français actifs présentent « une détresse orientant vers un trouble mental. Cette expression prudente signifie que seul un psychiatre est habilité à valider le trouble mental.

**Ce taux passe à 33% chez les personnes travaillant en Flex Office, soit +11%.**

Les facteurs aggravants du trouble mental en Flex Office sont la surcharge de travail (en particulier « l'infobésité » des communications), les ambiances physiques et l'organisation de l'espace de travail, la perte de contrôle du temps de travail, l'isolement et le cumul des préoccupations privées et professionnelles.

Unité Départementale des Hauts-de-Seine  
Inspection du travail  
7<sup>ème</sup> Unité de Contrôle des Hauts-de-Seine  
3<sup>ème</sup> Section  
40 rue Gabriel Crié - Immeuble Point Sud

L'Inspectrice du Travail,

à

**ORANGE**

Madame TREILLAUD a également indiqué que l'aménagement du plateau a été revu pour accueillir l'ensemble des salariés. A la lecture du rapport d'expertise du cabinet TECHNOLOGIA, il est constaté une densification des espaces de travail provoquant une réduction de la superficie par poste de travail (passage d'une moyenne de 6,3 m<sup>2</sup> par poste de travail à 4,8 m<sup>2</sup>).

Je vous rappelle que la norme AFNOR X 35-102 sur la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux préconise les éléments suivants :

- « les circulations doivent avoir une largeur minimale de 0,80 m pour autoriser le passage d'une personne et 1,50 m pour que deux personnes puissent se croiser » ;
- pour les postes de travail : « une superficie minimale de 10 m<sup>2</sup> par salarié. Si l'activité principale des occupants d'un bureau collectif est fondée sur des communications verbales, il est nécessaire de prévoir au moins 15 m<sup>2</sup> par personne pour limiter les interférences entre locuteurs, sauf s'il s'agit de communications entre les occupants eux-mêmes ».

Je vous rappelle également qu'au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le respect de la norme NF X 35-102 précitée sera, en autres, le cadre de référence pour apprécier le bon respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Enfin, en complément du rapport d'expertise du cabinet TECHNOLOGIA, je tiens à vous alerter sur les conséquences en matière de bruit d'un aménagement des locaux de travail en « openspace ». L'étude NS 289 de l'INRS a démontré qu'en dessous d'une superficie de 7m<sup>2</sup> par poste de travail, le bruit ambiant était toujours supérieur à 55 dB (valeur limite de bruit de fond) et qu'au-dessus de 10 m<sup>2</sup>, il est toujours inférieur à cette valeur. Les données de la norme NF X 35-102 précitée sont donc cohérentes avec le respect d'un niveau de bruit ambiant de confort.

Orange respecte les normes,  
mais à minima.

L'objectif principal de LNV est  
bien de générer des économies  
sur l'immobilier.

La CFDT reste favorable au FLEX  
et aux économies en général,  
dans de bonnes conditions,  
comme sur le site de BRIDGE ;  
mais pas au détriment de la  
Qualité de Vie au Travail comme  
ici pour le projet LNV.

Comment les managers vont-ils  
gérer la frustration de leurs  
équipes ?

# #1 Le nouveau Village - RAPPEL des négo menées par la CFDT

## #1

Négociation sur les mesures d'accompagnement financier

pour les salariés qui vont se retrouver en zone tampon d'Orange Gardens durant 3, 6, ou 9 mois...

Et pour les Ambassadeurs et Correspondants Transferts.

## #2

Négociation sur un télétravail assoupli

du fait des nuisances sonores à venir, proposition de 3 jours de télétravail à domicile, et 2 jours de télétravail sur site distant.

## #5

Nous restons favorables à un FLEX raisonnable.

Mais nous contestons le traitement low-cost du projet LNV.

Nous exigeons de la Direction des engagements fermes sur la Qualité de Vie au Travail et sur une ré évaluation qualitative du projet LNV dans son ensemble.

## #3

Moratoire de déménagement.

A chaque fermeture d'un site en IDF, les salariés sont affectés sur Orange Village. Orange Village pourra t'il accueillir tout le monde dans de bonnes conditions ?

## #4

Les services dédiés aux salariés sur OV

Il y a 5 CSE sur OV, et il est donc nécessaire de se concerter afin de négocier conjointement. Les possibilités de services seront restreints (surtout en ajoutant 40% de salariés en plus sur les bâtiments A, B, C, D, E).

# HIS

Heure Information Salariés

9 novembre

# #2

## La restauration sur OV

et vous, qu'en pensez-vous ?



## #2 Restauration

Mail du vendredi  
15 novembre 2019  
à 12h27,  
3 jours avant le scrutin



### Restauration

## Maintien de votre offre actuelle !

Bonjour :

Lors de la séance du 14 novembre 2019, les élus du CE Orange France Siège ont voté le maintien de l'offre de restauration actuelle à l'issue des élections CSE qui se dérouleront du 19 au 21 novembre 2019.

Par 9 voix "POUR" (CFE-CCG) et 2 voix "CONTRE" (CFDT), vos élus ont voté la continuité de l'offre de restauration telle que vous en bénéficiez actuellement.

Par ce vote favorable d'une majorité de vos élus, vous êtes assurés de pouvoir continuer à :

- **Accéder à tous les restaurants** Orange ainsi qu'aux RIE/RIA,
- Pouvoir choisir de **bénéficier de Titres Restaurant** même si votre site de travail dispose d'un restaurant d'entreprise,
- **Bénéficier du même montant de subvention restauration** (100% des frais d'admission +0,20€ sur les denrées),
- Commander des **Titres Restaurant** dans le cadre de vos jours de **télétravail**.

Vous pouvez consulter à tout moment les [rapports d'activité et de gestion](#), ainsi que les [comptes et budgets](#) de cette mandature 2017-2019 sur le site du CE.

Les élections CSE débuteront le mardi 19 novembre à 7h. Vous élirez vos représentants pour les 4 prochaines années.

Soyez assurés que vos nouveaux élus auront à cœur de poursuivre leurs missions au sein de cette nouvelle instance.

Vive la démocratie et bon vote !

On en pense quoi à la CFDT ?

Nous sommes **CONTRE** car irréaliste et l'avons fait savoir par notre vote.



RESTAURATION MUTUALISEE

# 17 euros au resto !?

**BREAKING NEWS | BREAKING NEWS | BREAKING NEWS |**

Le Tribunal de Grande Instance de Paris a donné raison le 5 novembre 2019 à la **CFDT**, aux autres organisations syndicales et à l'entreprise défendant la validité de l'accord restauration face à la CFE-CGC. Celle-ci avait attaqué, seule, cet accord. Cela aurait condamné à terme, irrémédiablement, les cantines des petits sites, l'homogénéité et l'équité des tarifs **#PartoutPourTous**

Les règles de la restauration mutualisée ont changé ?

**VRAI**

Le 31 mai 2019, un nouvel accord clarifiant les règles de la restauration mutualisée a été signé par la CFDT, CGT, FO et SUD. En 2020, tous les nouveaux CSE d'Orange devront se positionner sur leur volonté d'adhérer à la future offre de restauration mutualisée : niveaux de subventions, investissements dans les restaurants, conventions avec les restaurants à proximité de vos sites Orange, titres restaurants etc.

Après le 4 décembre, je risque de payer en moyenne 17 euros à la cantine ?

**VRAI**

Si votre CSE, n'adhère pas à la restauration mutualisée, comme OFS et SCE aujourd'hui, vous serez considéré comme un visiteur dans tous les restaurants Orange et acquitterez le tarif extérieur, soit en moyenne 17€, pour votre repas.

Je paie moins cher avec la restauration mutualisée ?

**VRAI**

**La restauration mutualisée propose les repas les moins chers : 57% des salariés paient a minima un euro de moins chaque jour, soit 200 € d'économies par an, grâce à la subvention majorée +.**

**Hormis les CE d'OFS et de SCE, tous les autres CE ont adhéré à la restauration mutualisée et offrent à leurs salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres, les tarifs les moins chers.**

La restauration mutualisée et les titres restaurants sont de la responsabilité de l'entreprise ?

**FAUX**

La gestion de la restauration est une prérogative des CE et demain des CSE. Ils prendront toutes les décisions concernant la gestion, les investissements, les niveaux de subvention, les ouvertures et fermetures de restaurant, l'attribution des titres restaurant etc.

Ma cantine risque de fermer ?

**VRAI**

Si votre CSE, avec une majorité d'autres CSE, mutualise son budget, la restauration mutualisée sera maintenue. Dans le cas contraire, votre CSE devra trouver une solution alternative pouvant conduire à la fermeture de certaines cantines.

## #2 Restauration

Tract CFDT  
Novembre 2019

18/05  
2021

## UN JUGEMENT DU TRIBUNAL DE CRÉTEIL QUI CONDAMNE LE CSE OFS À REMBOURSER 2.104.973,72€

Le tribunal de Créteil a considéré que :

- le CSE OFS (piloté par la CFE-CGC) avait signé un contrat prévoyant le paiement de 7,04€ au titre de la PPC (Perçu Pour Compte) ....
- Que ce même CSE ait considéré par la suite que cette somme était trop élevée, ne le dispensait pas du paiement des factures.

Le tribunal de Créteil condamne le CSE OFS à payer à Orange SA la somme de 2.104.973,72 euros au titre de factures impayées portant sur la période du 1/07/2018 jusqu'au 30/06/2019.

Le CSE OFS a fait appel.

### Extrait du jugement

"S'il apparaît que les parties avaient en effet prévu la possibilité de réviser le prix des prestations par avenant, et que le CSE OFS a exprimé des contestations constantes depuis la conclusion du marché jusqu'à la procédure, les parties se sont néanmoins accordées sur un prix fixe par repas (HT et TTC) que le CSE OFS ne pouvait ainsi unilatéralement remettre en cause sur le fondement d'un défaut de justification."

**NB : Notre CSE a pourtant bien signé l'avenant prévoyant les 7,04€ de PPC**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS  
18 Mai 2021  
JUGEMENT N° 21 / 229  
N° RO 190821 - N° Pontalis DRUL-W-EPD-ROUZ  
S.A. ORANGE SA, S.A. ORANGE CARAÏBES c/ Comité  
d'établissement ORANGE FRANCE SIEGE venant aux droits  
de ORANGE FRANCE SIEGE - CE OFS

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE CRÉTEIL

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe,

**CONDAMNE** le comité social et économique ORANGE FRANCE SIEGE, venant aux droits du comité d'établissement ORANGE FRANCE SIEGE, à payer à la SA ORANGE et la SA ORANGE CARAÏBES la somme de 2.104.973,72 euros, outre intérêts de retard à un taux équivalent à trois fois l'intérêt au taux légal, à compter du 30 juillet 2019 et jusqu'à parfait paiement ;

**DÉBOUTE** le comité social et économique ORANGE FRANCE SIEGE de l'ensemble de ses demandes ;

**CONDAMNE** le comité social et économique ORANGE FRANCE SIEGE au paiement des entiers dépens de l'instance, avec autorisation donnée à Me Beauré d'Atgères, avocat de la SA ORANGE et la SA ORANGE CARAÏBES, de recouvrer directement contre lui ceux dont il a fait l'avance sans avoir reçu provision ;

**CONDAMNE** le comité social et économique ORANGE FRANCE SIEGE à payer à SA ORANGE et la SA ORANGE CARAÏBES la somme de 3.906,00 euros au titre des frais exposés par elles non compris dans les dépens ;

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire de la présente décision.

Ainsi jugé puis mis à disposition au greffe le 18 mai 2021, la minute étant signée par :

LA GREFFIERE

LA PRESIDENTE

### Extrait du jugement

"il apparaît au contraire que la SA Orange et la SA Orange Caraïbes démontrent le bien-fondé des facturations au titre de ces coûts, en produisant les données relatives aux frais de fonctionnement, aux frais de personnel, aux investissements prévisionnels et aux loyers et charges locatives pour chaque restaurant, sous forme de « synthèse des dépenses » par restaurant. Ce dernier poste est par ailleurs détaillé dans un tableau, étant acquis que les charges et les coûts d'exploitation sont mutualisés en application de l'article 5 des conventions tripartites d'adhésion. Les nombres de repas consommés figurant aux bilans d'activité ne font pas l'objet de contestations."

**NB : Le Juge considère que les éléments comptables donnés par l'entreprise sont suffisants**

**Conclusion : la sentence est sans équivoque et déboute et condamne le CSE OFS**

# #2 Restauration

## Jugement du tribunal

# HIS

Heure Information Salariés

9 novembre

# #3

## Les négociations CFDT

et vous, qu'en pensez-vous ?

# #3 Les négociations en cours

## Le TPS 2022

Fonctions supports et centrales :  
4 ans de temps libéré.

Opérationnels:  
3 ans de temps libéré.

Rachat de trimestres.

La rémunération à 65%.

L'avenant à  
l'accord sur le  
télétravail

**L'ARCQ**  
s'arrête t'il vraiment en  
2021 ?  
Quelle est la suite ?

Présentation du dispositif :

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	sur une base 100%
Fonctions opérationnelles et de production	18 à 60 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	

# HIS

Heure Information Salariés

9 novembre

# #4

## Les élections au conseil d'administration

et vous, qu'en pensez-vous ?

## #4 Les élections au Conseil d'Administration

/  
Le pacte économique,  
écologique et social de  
la CFDT



The poster features the CFDT logo in the top left corner, with the slogan 'VOIR LOIN AGIR JUSTE' in large white letters across the top. Below the slogan is an illustration of a person in a blue suit standing on a paper boat, navigating through stylized waves. At the bottom, there are six circular portraits of candidates. The text at the bottom of the poster reads: 'UN NOUVEAU PACTE ÉCONOMIQUE, ÉCOLOGIQUE ET SOCIAL #PARTOUTPOURTOUS QUI REMET L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE ENTREPRISE.'

**Cfdt:** PARTOUT POUR TOUS

1<sup>er</sup> tour : du 16/11 au 18/11/2021  
2<sup>nd</sup> tour : du 24/11 au 26/11/2021

# VOIR LOIN AGIR JUSTE

UN NOUVEAU PACTE  
ÉCONOMIQUE, ÉCOLOGIQUE ET  
SOCIAL **#PARTOUTPOURTOUS**  
QUI REMET L'HUMAIN AU CŒUR  
DE NOTRE ENTREPRISE.

# #4 Les élections au Conseil d'Administration / Le pacte économique, écologique et social de la CFDT



PASCAL LONGÉ

OBS SA  
Cligny

## AGIR pour des emplois de qualité #PartoutPourTous

- Nos régions abritent des talents et sont facteurs d'attractivité pour l'entreprise
- Un travail de qualité #PartoutPourTous est nécessaire en maison mère ou en filiale, sur son bassin de vie
- Ne pas faire rimer télétravail ou filialisation avec dumping social
- Les programmes immobiliers ne doivent pas se faire au détriment de la QVT<sup>1</sup>
- Il faut embaucher sans discrimination, notamment dans le respect de la mixité et de la parité.



CHLOÉ MERCIER

DO Ile de France  
Site Megastore  
Paris Opéra - Paris

## AGIR pour un nouveau Contrat Economique Environnemental et Social

- Réconcilier transition écologique et justice sociale pour construire un avenir durable
- Le numérique est notre avenir : économisons-le !
- La RSE<sup>3</sup> est un marqueur CFDT depuis les années 70
- Faire évoluer Orange vers le statut d'une entreprise à mission.



RÉGINE KUREK

DO Grand Nord Est  
Site Orange Grand Stade  
- Villeneuve d'Ascq

## AGIR pour accompagner les salariés dans la transformation de l'entreprise

- Prévenir la fracture numérique interne et accompagner les salariés du Groupe
- Anticiper et accompagner vers les métiers émergents #PartoutPourTous
- Reconnaître les efforts de chacun.



VINCENT GIMENO

DTSI/DSI  
Site de Meylan

## AGIR pour une codétermination à la française

- Les salariés, partie constituante de l'entreprise doivent être plus associés à sa gouvernance, Il doit y avoir plus de représentants des salariés au Conseil d'Administration
- La stratégie globale ne doit pas être financière à court terme mais construite sur un temps long
- Un meilleur dialogue social est nécessaire, les IRP<sup>2</sup> doivent être plus entendues et cela doit aboutir à davantage de négociation d'accords collectifs
- L'actionnariat salarié doit atteindre les 10% pour peser sur la stratégie.



CHRISTOPHE MALHERBE

OBS SA  
Bordeaux

## AGIR sur la stratégie d'évolution d'Orange

- Aller vers une transition juste de la filière numérique
- Développer la résilience et l'autonomie de nos réseaux
- Privilégier des technologies soutenables et respectueuses de la vie privée
- Renforcer la recherche Interne



NADIA ZAK-CALVET

FG Direction  
Comptable Groupe  
Site Pessac

## AGIR pour un plus Juste partage de la valeur créée

- Reconnaître l'investissement des salariés au travers du salaire, des augmentations, de l'intéressement et de la participation
- Exiger l'égalité salariale femmes / hommes
- Réduire le rapport entre les plus hauts et les plus bas salaires
- Renforcer l'actionnariat salarié comme un levier de stabilisation.

1 Qualité de Vie au Travail  
2 Instance Représentative du Personnel  
3 Responsabilité Sociétale des Entreprises

## #4 Les élections au Conseil d'Administration

/  
Le pacte économique,  
écologique et social de  
la CFDT



L'UNSA Orange soutient et appelle à voter pour les candidats présentés par la CFDT pour continuer à représenter et défendre les intérêts de tous les salariés.

du **mardi 16**  
au **jeudi 18**  
novembre  
**2021**

**JE**  
**VOTE**  
**CFDT**



2<sup>nd</sup> tour du 24 au 26 novembre 2021

TÉLÉCHARGER L'APPLI  
CFDT GROUPE ORANGE

**AGIR AVEC NOUS, C'EST CAPITAL.**

[www.cfdt-orange.com](http://www.cfdt-orange.com) - [cfdt.orange@orange.fr](mailto:cfdt.orange@orange.fr)

# HIS

Heure Information Salariés

9 novembre

# #Q/R

# Contacts RP CFDT dédiés

## Le Nouveau Village

### OFS

[olivier1.dupont@orange.com](mailto:olivier1.dupont@orange.com)  
[jeanclaude.fresnay@orange.com](mailto:jeanclaude.fresnay@orange.com)  
[nicolas.vandeheste@orange.com](mailto:nicolas.vandeheste@orange.com)

### DTSI

[corinne2.farin@orange.com](mailto:corinne2.farin@orange.com)  
[jeanpierre.langlet@orange.com](mailto:jeanpierre.langlet@orange.com)  
[christophe.sinclair@orange.com](mailto:christophe.sinclair@orange.com)  
[remy.vignal@orange.com](mailto:remy.vignal@orange.com)

### SCE

[denis.sabadel@orange.com](mailto:denis.sabadel@orange.com)  
[rajko.trailovic@orange.com](mailto:rajko.trailovic@orange.com)

### FSF

[francois.drochon@orange.com](mailto:francois.drochon@orange.com)

### WIN

[daniel.goncalves@orange.com](mailto:daniel.goncalves@orange.com)

## Une question ?

1. Maintenant dans le fil de conversation de la Coopnet...
2. Maintenant en levant la main dans la Coopnet « Changer votre ressenti » puis « Intervenir » ... 
3. Par mail auprès de votre contact RP.

# Merci



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

